

초단시간 일자리? - 독일 미니잡의 교훈

박 명 준*

시간선택제의 활성화를 통해서 고용률을 진작시키려는 노력이 당분간 이어질 전망이다. 특히 경력단절여성들을 다시 노동시장으로 복귀시켜 보겠다는 취지가 강하다. 자연스럽게 선진국의 유사한 경험에 대한 관심도 높인데, 그중에서 가장 주목받고 있는 것이 독일의 소위 미니잡(Minijob)이다.

미니잡은 엄밀히 말해 시간제 고용은 아니다. 다만 월소득의 한도를 낮게 잡아 놓았기 때문에(450유로), 그 한도 내에서 자연스럽게 단시간 근로가 이루어지게 된다. 근로시간을 확정하지 않는 경우도 많으며, 대개 주당 15시간 미만인 경우가 90%에 달한다. 사실상 초단시간 근로인 셈이다. 중복고용도 가능하기 때문에 다른 일자리를 갖고 있으면서 부업으로 하기도 한다. 전업미니잡 인구가 480만 명 내외에서 고정되어 있는 반면, 부업미니잡 인구의 수는 지속적으로 증가해 약 260만 명대에 이른다.

전체적으로 미니잡 수행자의 약 70%는 여성이고, 그 가운데 약 40%는 여성 주부이다. 여성 주부 중 상당수는 전업미니잡 수행자이다. 물론 그들 중 기혼자라면 다수는 남편이 정규 일자리를 지니고 있을 것으로 보인다. 부업미니잡 수행자 중에도 여성의 비중이 높다. 정규직 내 낮은 지위에 있거나 일반시간제 근로를 수행하는 여성들도 상당수가 일자리를 찾고 있는 것이다. 경력단절여성 주부들을 노동시장으로 끌어들이는 데 미니잡은 성과가 있어 보인다. 일자리가 있는 여성들도 부업의 필요를 여기서 찾는다. 조사결과를 보면 만족도도 높게 나타난다.

한편 비판도 만만치 않다. 미니잡은 대부분 단순서비스 직종이고 단위노동시간당 임금도 거의 최저임금 수준(약 7.5유로)이다. 상황이 이러하다 보니 여성들만 2차노동시장으로 밀어 넣어 남녀불평등을 조장한다는 비판론이 강하다. 특히 여성들은 미니잡에 고착되어 정규직 일자리로 넘어가지 못하는 편이다. 비판론을 더욱 설득력 있게 만드는 대목이다. 노동자의 사회보험료를 면제해 주는 만큼 이후에 연금수령이나 실업보호 측면에서 얻을 것도 없다. 오늘은 노동을 해서 다소의 소득을 올리긴 하지만, 미래에는 불안이 예고된 셈이다. 소위 미니잡을 수행하는 여성이 ‘미니잡여성(Minijoberin)’이라고 불

* 한국노동연구원 부연구위원(mjnpark@kli.re.kr).

릴 때 그 뉘앙스는 그다지 좋지 않다.

미니잡에 대한 찬반은 가치관과 처지에 따라 다를 수밖에 없다. 당장 그러한 필요가 있는 이들에게는 일정하게 오아시스 같은 역할을 할 수도 있을 것이다. 문제는 그러한 필요가 강하지 않음에도 달리 취업의 기회를 찾지 못해 구조적 강제로 그것을 취하는 경우, 또 그렇게 한 이후 미니잡으로부터 헤어 나오지 못해 전전긍긍하게 되는 경우이다. 이들에 대해서는 별도의 정책적 배려와 제도적 수정이 절실할 것이다.

우리는 어떻게? 일단 현재 경력단절여성을 노동시장으로 이끌어내기 위해 시간선택제를 고려하는 정부의 정책은 어디까지나 정규직 범위 내에서의이다. 그것은 주 15시간 미만 초단시간 근로를 저임금 단순서비스 부문 위주로 대량 만들어 내 여성들을 고용시켜 보자는 생각과는 다르다.

혹자는 거기서 더 나아가 미니잡과 같은 초단시간 근로도 활성화해 보면 어떻겠냐고 생각할지 모른다. 미니잡의 교훈이 그러하듯이 초단시간 근로의 활성화는 분명 명과 암이 공존할 수 있다. 다만 그것이 누구에게 얼마만큼의 효과를 거둘 것이고, 누구에게 얼마만큼의 손해로 작용할 것인지 깊게 따져봐야 한다.

그 이전에 새로운 정책이 도입되는 환경의 차이부터 고려할 필요가 있다. 미니잡 도입 당시 독일은 정규직이 이미 높은 사회적 안전을 누리면서 노동시장에서 지배적인 규모를 차지하고 있었다. 새로운 일자리의 창출이 여의치 않았던 상황이었다. 탈법고용도 암암리에 확산되고 있었다. 차라리 미니잡과 같은 방식으로 그것을 공식화하는 것이 고용률 증진에도 도움이 되고 나올 수 있다는 판단이 작용했다.

우리나라의 경우는 현재 정규직이 누리는 안정성도 낮고, 그들의 범위도 당시 독일에 비해 훨씬 적다. 이미 다양한 형태의 비정규 근로들이 저임금 부문에 활성화되어 있다. 그중에는 초단시간 근로(소위 ‘알바’)도 이미 상당한 규모를 차지한다. 그들 가운데 근로기준법도 준수되지 못하고 최저임금도 지불되지 못하는 경우도 부지기수이다. 근로감독은 물론이요, 실태파악도 매우 미비한 상황이다.

이러한 상황에서 미니잡류의 해법이 과연 더 필요한 것인지, 필요하다면 그것이 목표한 타깃 집단에 효과를 발휘하기 위한 전제조건은 무엇이 되어야 할지, 그러다 발생할 수 있는 부작용은 어떻게 제어해 나갈 것인지 신중하게 검토해야 한다. 이미 존재하는 초단시간 근로의 실태와 문제들부터 제대로 파악하고 처방을 실행하는 것부터 이루어지는 것이 순서다. **KLI**